5B13

Exp 0393

I N D I C E

C. O. A. C.
EXP. E. INTERNO Nº ∅393

C. O. A. C.
ARCHIVO Nº 5-B-13

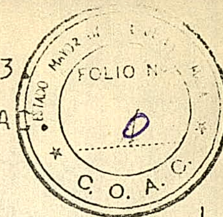
CLASIFICADO

ARMADA ARGENTINA

SECRETO

C.O.A.C.
EXP. E. INTERNO Nº 0393

Nº 09 "S" /83 Letra ESGN, COAC.



BUENOS AIRES, 06 ABR 1983

C.O.A.C.
ARCHIVO Nº 5-B-13

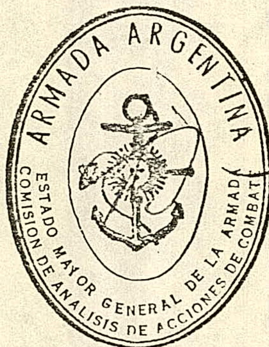
OBJETO: E/Estudio Orgánica Operativa.

AL SEÑOR JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA.

Adjunto elevo un informe producido por esta Comisión, referente a "ESTUDIO ORGANICA OPERATIVA", que consta de DIEZ (10) fojas útiles.

AGREGADOS: Lo que se indica en el texto.

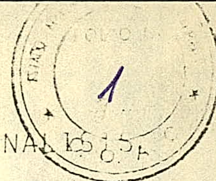
DISTRIBUCION: Original: Destinatario.
Duplicado: Archivo COAC.



ANGEL M. RODRIGUEZ
CONTRAALMIRANTE
PRESIDENTE

CLASIFICADO

SECRETO



COPIA Nº
PRESIDENTE DE LA COMISION DE ANALISIS
DE ACCIONES DE COMBATE
BUENOS AIRES, 25 de marzo de 1983

ESTUDIO ORGANICA OPERATIVA

ARGUMENTO

Establecimiento de orgánica y modalidad de adiestramiento para asegurar la disponibilidad de Fuerzas de la Armada para intervención inmediata.

REFERENCIAS: DOCFUARA Arts. 120, 121 b., 206, 504 c.
Conclusiones "TRONADOR" (COOP y EMGA)
Conclusiones FASE II Conflicto Atlántico Sur (COAC)

1. PROBLEMA:

Establecer la orgánica más adecuada para las Fuerzas Operativas de la Armada, así como su modalidad de adiestramiento, a fin de asegurar la disponibilidad permanente de fuerzas para la intervención inmediata en caso de crisis y/o conflicto

2. ANALISIS:

a. Historia

La Armada Argentina ha mantenido por lo menos en las tres últimas décadas, un sistema de adiestramiento anual, el que ha sufrido pocas variantes en el caso de las unidades de superficie y submarinas. La Aviación Naval y la Infantería de Marina han adoptado diversas medidas para procurar que de alguna manera, parte de la experiencia adquirida en un Año Naval se transfiera al siguiente.

Este sistema de adiestramiento ha producido la rotación de una gran cantidad de personal por los Estados Mayores y unidades operativas impidiendo que la Armada contara con fuerzas listas a planificar y operar durante la mayor parte del año, por adiestramiento insuficiente.

En general puede expresarse que sólo a fines de cada Año Naval se ha contado con Fuerzas con un nivel de adiestramiento la mayoría de las veces sólo ACEPTABLE. Obviamente los pases generales de cada año han retrotraído el nivel de adiestramiento por debajo del MINIMO.

Cabe citar lo expresado por el señor COMANDANTE DE OPERACIONES NAVALES en su informe referente a la Operación "TRONADOR" (1979) en el aspecto "CAPACIDADES DE LAS FUERZAS NAVALES".

"1.1.3. Las Fuerzas Navales, por su sistema de adiestramiento anual no se encuentran normalmente en condiciones de Adiestramiento (ni aún al arribar al fin del año naval) que permita afrontar un conflicto real con un óptimo nivel de eficiencia".

"El concepto apunta concretamente a que el sistema de pases anuales conspira contra la obtención del 100% de las dotaciones veteranas para la mejor utilización de los medios".

///...2

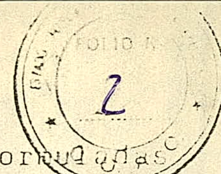
Nº ....

Letra ....

MEMORANDO

Para información de	Producido por
....	....
....	....
....	....

 SECRETO



Por otra parte, en las acciones recomendadas formuladas por una comisión designada por el señor JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA para analizar el informe citado anteriormente, se expresa:

"2.4.1. Cambiar la modalidad de operación de la FLOTA DE MAR sobre la base de dos GRUPOS OPERATIVOS que se alternen en el mar y en su apostadero natural Puerto Belgrano"

"Tal modalidad respondería a: mayor presencia de unidades de la Flota en el litoral marítimo y en los puertos de la costa sur, disminución de la carga simultánea en los Talleres y Servicios de la BNPB y posibilidad de mantener la mitad de los efectivos en permanente estado de adiestramiento, aún en los períodos de receso".

"Necesariamente para cumplir esta modalidad es indispensable que los pases sean BIANUALES alternados, es decir, solamente podrán ser trasladados aquéllos que perteneciendo a los Grupos cumplan el segundo año. (inclusive los Comandos)".

"Esta experiencia puede ser considerada de aplicar, también, en todos los ámbitos operativos por mitades, incluyendo al COIM y COAN".

"En consecuencia la DGPN sólo consideraría cada año, los traslados necesarios en la mitad de la Armada Operativa y en la totalidad de la Armada Administrativa, manteniendo siempre la mitad de las Fuerzas adiestradas y con sus dotaciones estables durante dos años como mínimo. Este último aspecto tiene mayor implicancia a nivel de Personal Superior".

"La razón de considerar esta política de pases tiene una fundamentación operativa, que es la de no desmantelar anualmente las dotaciones de las unidades (mayormente en el Personal Superior), bajando en los meses de licencia anual, coincidente con los traslados generales, a bajos y "peligrosísimos" niveles de "preparación para la guerra".

"Asimismo es menester insistir sobre el tema de los Comandos de dos años, como mínimo, en los Grupos Operativos, siendo que por un problema de ascensos y personas no puede seguir lesionándose la eficiencia operativa con sus consecuencias en el combate".

"Con las experiencias de la Operación "TRONADOR", que nos permitió analizar críticamente el funcionamiento de la ARMADA y con el fin de mejorar su rendimiento, se debe aprovechar la oportunidad de rever las políticas de personal, aunque la fecha de aplicación de tal nueva política no sea inmediata; asimismo en el aspecto Comando considerar , en una primera etapa, únicamente de dos años los Comandos de las unidades operativas más importantes (Navales: Portaaviones, Crucero, Destructores, Submarinos y Corbetas; en Aviación Naval e Infantería de Marina utilizar un concepto similar)".

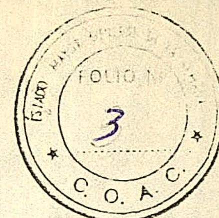
Finalmente en el ámbito de la Comisión de Análisis de Acciones de Combate, debe consignarse que de un total de 65 conclusiones relacionadas con las Fuerzas Navales para la FASE II (Recuperación Malvinas), 15 de ellas indican deficiencias atribuibles claramente a la falta de adiestramiento.

Nº ....

Letra ....

MEMORANDO

Para información de	Producido por
....	....
....	....
....	....



b. Vínculos y Límites.

1) Vínculos

a) Carrera tipo del Personal Superior y Subalterno.
b) Escalafonamiento del Personal Superior y Subalterno.
c) Planes de formación y Capacitación del Personal Superior y Subalterno.
d) Adiestramiento de las Planas Mayores y Dotaciones de Fuerzas Operativas.
e) Apoyo Logístico a las Fuerzas Operativas (Fijo y Móvil).
f) Orgánica de la Armada.
g) Ley para el Personal Militar y su Reglamentación para la Armada.

2) Límites.

a) El presente estudio se centrará en el adiestramiento de los medios navales (Superficie ySubmarinos), mencionando sólo los aspectos de Aviación Naval e Infantería de Marina que estén directamente relacionados.

c. Suposiciones.

1) Se mantendrá el plan de incorporaciones y desafectaciones en ejecución.
2) No habrá agregados de trascendencia a dicho plan.
3) Se mantendrán restricciones presupuestarias significativas por lo menos en el próximo quinquenio.
4) Pese a lo expresado en 3) se dispondrá de la munición, combustible y servicios de mantenimiento adecuados.

d. Preguntas implícitas

1) Cuál debe ser la organización de las Fuerzas Navales (Superficie y Submarinas) para facilitar la disponibilidad inmediata de por lo menos una parte de ellas?.

2) Cuál debe ser el régimen de pases de y a las Fuerzas Operativas (incluidos los Estados Mayores)?.

3) Cómo debe implementarse y supervisarse el Adiestramiento de las Fuerzas Operativas?.

3. SITUACION

a. Factores que influyen en la solución.

1) Factores relativos al Adiestramiento.

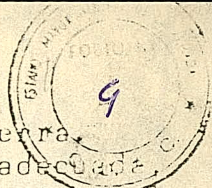
a) Bajo nivel de adiestramiento de las Fuerzas Operativas durante la mayor parte del año.
b) Bajo nivel de adiestramiento de las Fuerzas Navales evidenciado en la Operación "TRONADOR".
c) Bajo nivel de adiestramiento de las Fuerzas Navales evidenciado en el conflicto Atlántico Sur - Fase II - Recuperación MALVINAS.
d) Mayores exigencias de adiestramiento derivadas de la complejidad de los medios modernos en proceso de incorporación.
e) Fallas y averías atribuibles a deficiencias de adiestramiento que al provocar la no disponibilidad de la unidad o de un sistema determinado realimentan negativamente el adiestramiento.

Nº ....

Letra ....

MEMORANDO

Para información de	Producido por
....	....
....	....
....	....



f) Limitadas instalaciones de adiestramiento en tierra.
g) Escasa aptitud, por falta de medios y orgánica adecuada, para supervisar el adiestramiento de las Fuerzas Operativas.
h) Mantenimiento por parte de la Armada de un ciclo de adiestramiento anual, que si bien no permite alcanzar niveles elevados y retrotrae los mismos a un mínimo todos los años, posibilita "iniciar" a una gran cantidad de personal militar (formación de eventuales reservas).
i) Existencia de regímenes de permanencia prolongada de Comandos y dotaciones en las unidades en marinas extranjeras de significativa experiencia bélica (EE.UU. y GRAN BRETAÑA) (en GRAN BRETAÑA, ya en la década de 1920 los Comandos tenían dos años de duración, en unidades de complejidad tecnológica equivalente a nuestros "MORENO" y "RIVADAVIA").
j) Existencia de organismos encargados de supervisar el adiestramiento de las unidades operativas en marinas extranjeras (por lo menos en EE.UU. y GRAN BRETAÑA).

2) Factores relativos a la Conducción y Planeamiento.

a) Existencia de varios Estados Mayores con bajo nivel de cubrimiento y reducida veteranía en función del sistema de pases anual que también los afecta.

3) Factores relativos a la Estrategia.

a) Necesidad de disponer fuerzas de intervención inmediata en función de:

(1) Exigencias doctrinarias (DOCFUARA)
(2) Velocidad de desarrollo de una crisis en el mundo moderno.
(3) Existencia de situaciones de conflicto con GRAN BRETAÑA y con CHILE o con ambos.

b) Condicionamientos políticos y económicos que hacen difícil recibir el apoyo efectivo de eventuales aliados al plantearse una crisis o conflicto.

4) Factores relativos al Personal.

a) Exigencias de la Carrera Tipo del Personal Militar (en particular Personal Superior).
b) Opiniones vertidas en informes del Secretario de Marina de los EE.UU. y del Ministerio de Defensa Británico con relación al conflicto Atlántico Sur, haciendo resaltar las ventajas de contar con FF.AA. con personal estable, profesional y bien adiestrado.

5) Factores relativos a la logística.

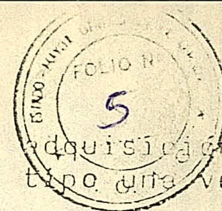
a) Necesidad de adiestramiento para el mantenimiento de los sistemas modernos.
b) Costo significativo de reposición o reparación del material averiado.
c) Demora clásica entre la decisión de construir o adquirir un medio naval (de superficie o submarino) y su puesta en servicio "listo a operar".

Nº ....

Letra ....

MEMORANDO

Para información de	Producido por
....	....
....	....
....	....



d) Restricciones políticas que hacen difícil la adquisición o reposición de material bélico de cualquier tipo una vez iniciada una crisis o conflicto.

b. Conclusiones relativas a su influencia.

1) El ciclo de adiestramiento actual no permite disponer de fuerzas permanentemente alistadas por falta de adecuado nivel de adiestramiento.

(3.a.1.) a),b),c),d) y h)).

2) Las situaciones de conflicto existentes y su evolución difícil de prever, así como la escasa posibilidad de recibir apoyo de eventuales aliados exigen disponer de fuerzas propias listas para su intervención inmediata.

(3.a.3) a) y b)).

3) Dadas las demoras de obtención y las posibles dificultades políticas, no resulta reditivo contar con una masa significativa de personal con bajo adiestramiento como "reserva" para operar medios que se adquirirían en caso de emergencia.
(No obstante, debe preverse por tipo de unidad un grupo de personal (Superior y Subalterno) con el concepto de la "Dotación Complementaria" de los Submarinos que estaría destinado a cubrir vacantes eventuales por bajas, retiros, enfermedades, fallecimientos, etc.)

(3.a.1.) h); 3.a.5.) c) y d)).

4) Las actuales exigencias del adiestramiento en la operación y mantenimiento de medios modernos, los elevados costos de reposición y/o reparación del material averiado y la realimentación negativa sobre el adiestramiento resultante de la no disponibilidad de las unidades/ sistemas averiados, obliga a optimizar las capacidades de adiestramiento en tierra así como la supervisión del adiestramiento de las unidades.

(3.a.1.) e), f), g), j); 3.a.5.) a) y b)).

c. Factores determinantes.

1) Sistema de Adiestramiento actual inadecuado.

(3.a.1. a), b), c), d), e), f) y g).

2) Necesidad de disponer fuerzas propias listas para su intervención inmediata.

(3.a.3.) a) y b).

4. SOLUCION

a. Enunciado y Análisis de posibles soluciones.

1) Solución 1.

a) Establecer un régimen de permanencia de Comandos, Estados Mayores, Planas Mayores y Dotaciones de las unidades navales cuya duración sea como mínimo de dos (2) años efectuando sólo los traslados emergentes de retiros, bajas, enfermedades o fallecimientos.

Nº ....

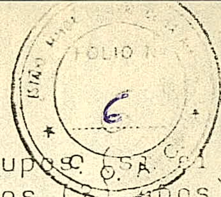
Letra ....

MEMORANDO

Para información de	Producido por
....	....
....	....
....	....

N.N.E: 7530-29-007-0413

 SECRETO



b) Dividir las unidades operativas en dos (2) grupos (si el ciclo de adiestramiento / permanencia es de dos (2) años) o en tres (3) grupos (si el ciclo a adoptar es de tres (3) años).

c) Mantener la organización administrativa actual.

d) Mantener la capacidad de adiestramiento en tierra en un nivel similar al actual.

e) Mantener el régimen de supervisión del adiestramiento actualmente en vigor.

2) <u>Solución 2</u>.

a) Idem a) solución 1.

b) Dividir las unidades disponibles según se detalla en c).

c) Adoptar una organización permanente que en líneas generales responda a lo siguiente:

(1) Un grupo de unidades en alistamiento y adiestramiento.
(2) Uno o más grupos de unidades adiestradas, constituyendo grupos de tarea, con capacidad de ejecución de las siguientes acciones, con mínimo preaviso:

(a) Operaciones Anfibias.
(b) Operaciones Antisuperficie.
(c) Defensa contra aeronaves.
(d) Operaciones Antisubmarinas.

d) Prever para la intervención inmediata el correspondiente Grupo Aeronaval en función de 4.a.2)c)(2) precedente.

e) Prever para la intervención inmediata (ver 4.a.2.)c)(2)) una unidad de I.M. de elevado adiestramiento, integrada fundamentalmente por personal voluntario, del orden de un BATALLON DE DESEMBARCO.

f) Reducir el número de Estados Mayores y procurar el adecuado cubrimiento en cantidad y calidad de los existentes.

g) Elevar al máximo compatible con los recursos disponibles la capacidad de adiestramiento en tierra.

h) Establecer un organismo de Supervisión del adiestramiento cuya Tareas fundamentales serían:

(1) Centralizar y coordinar el accionar de las Escuelas y Centros de Adiestramiento vinculados con el quehacer operativo.

(2) Programar las actividades de alistamiento y adiestramiento de las unidades cuya dotación haya sido relevada o salgan de un período de inactividad.

(3) Supervisar y evaluar el nivel de las unidades indicadas en (2) para autorizar su transferencia a los Grupos de Tarea.

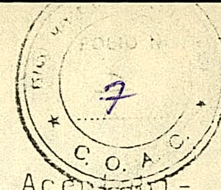
(4) Evaluar periódicamente el nivel de las unidades asignadas a los Grupos de Tarea.

Nº ....

Letra ....

MEMORANDO

Para información de	Producido por
....	....
....	....
....	....



b. Comparación de Posibles Soluciones.

1) Comparación en función de Aptitud, Factibilidad y Aceptabilidad.

a) Aptitud

De la comparación de ambas soluciones surge la Solución 2 como más apta, por cuanto su aplicación nos resuelve el problema en forma integral.

b) Factibilidad.

La solución 1, es más fácil de implementar, porque implica menos cambios con respecto a la situación actual.

La solución 2, más ambiciosa puede ser más dificil de llevar a la práctica.

En consecuencia, se aprecia la solución 1, como más factible

c) Aceptabilidad.

La solución 1, es más aceptable en cuento al costo porque requiere alteraciones mínimas con respecto a la modalidad presente.

La solución 2, requiere alteraciones en la orgánica y un equipamiento de envergadura para el adiestramiento en tierra.

Se aprecia la solución 1 como más aceptable en cuanto al costo.

d) Resumen.

	Solución 1	Solución 2
Aptitud	Si (-)	Si (+)
Factibilidad	Si (+)	Si (-)
Aceptabilidad	Si (+)	Si (-)

2) Comparación en función de los Factores determinantes.

a) Factor determinante Nº 1

"Sistema de adiestramiento actual inadecuado"

Se aprecia que la solución 2, más completa, responde mejor al Factor Determinante Nº 1, ya que pone mayor énfasis en la corrección de las deficiencias existentes.

b) Factor Determinante Nº 2.

"Necesidad de imponer fuerzas propias listas para su intervenctón inmediata".

Se aprecia aquí también que la solución 2, asegura mejor la disponibilidad de fuerzas, con un nivel de alistamiento presumiblemente superior.

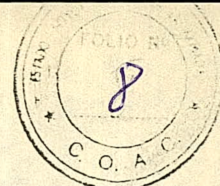
Nº ....

Letra ....

MEMORANDO

Para información de	Producido por
....	....
....	....
....	....

 SECRETO



c) Resumen

	Solución 1	Solución 2
FD 1	Si (-)	Si
FD 2	Si (-)	Si

3) Comparación en función de las conclusiones.

a) Conclusión Nº 1

"Ciclo de adiestramiento actual inadecuado". (Resumen)

Se aprecia que ambas soluciones son equivalentes ya que ambas tienden a corregir las discontinuidades de los ciclos de adiestramiento actuales.

b) Conclusión Nº 2.

"Necesidad de disponer fuerzas propias listas para su intervención inmediata" (Resumen).

De la misma manera que frente al FD Nº 2, se aprecia que la solución Nº 2 aventaja a la solución Nº 1 en este aspecto.

c) Conclusión Nº 3.

"No necesidad de una masa con bajo adiestramiento (Reserva)". (Resumen).

Se aprecia que ambas soluciones son equivalentes ya que ninguna de las soluciones propicia una capacitación mínima masiva.

d) Conclusión Nº 4.

"Necesidad de optimizar las capacidades de adiestramiento en tierra y la supervisión del adiestramiento en general" (Resumen).

Se aprecia que la Solución Nº 2 sí responde a esta conclusión, mientras que por el contrario la Nº 1 no lo hace, ya que no contiene previsiones para intensificar el adiestramiento en tierra ni para modificar la modalidad de la supervisión del adiestramiento.

e) Resumen

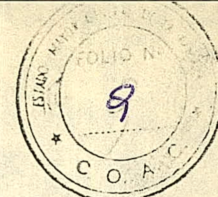
	Solución 1	Solución 2
Conc. Nº 1	Si	Si
Conc. Nº 2	Si (-)	Si
Conc. Nº 3	Si	Si
Conc. Nº 4	No	Si

Nº ....

Letra ....

MEMORANDO

Para información de	Producido por
....	....
....	....
....	....



c. Selección de la mejor solución.

En virtud del análisis efectuado en el punto b. precedente se adopta la solución Nº 2 como la mejor solución, en función de:

1) Mayor Aptitud.

2) Ventajas sobre la Solución Nº 1 en la comparación con los Factores Determinantes.

3) Ventajas sobre la Solución Nº 1 en la comparación con las conclusiones.

5. ACCION RECOMENDADA.

a. Establecer un régimen de permanencia de Comandos, Estados Mayores, Planas Mayores y Dotaciones de las Unidades navales de dos (2) años como mínimo. En dicho lapso sólo se deberán efectuar los traslados emergentes de retiro, bajas, enfermedades o fallecimientos.

b. Adoptar una organización permanente que comprenda básicamente:

1) Un grupo de unidades en alistamiento y adiestramiento.

2) Uno o más Grupos de Tarea, integrados por las unidades ya adiestradas, con capacidad de ejecución de las siguientes acciones, con mínimo preaviso:

a) Operaciones Anfibias.
b) Operaciones Antisuperficie.
c) Defensa contra aeronaves.
d) Operaciones A/S.

Al respecto, cabe considerar dos alternativas, a saber:

- Un único Grupo de Tarea apto para todas las operaciones indicadas precedentemente.

- Varios Grupos de Tarea especializados en parte de las operaciones indicadas precedentemente, los que se agruparán en función de las necesidades.

c. Establecer, para la intervención inmediata, un Grupo Aeronaval acorde con las tareas indicadas en 5.b.2).

d. Establecer, para la intervención inmediata (ver 5.b.2)a) una unidad de I.M. de elevado adiestramiento, integrada fundamentalmente por personal voluntario, del orden de un BATALLON DE DESEMBARCO.

e. Reducir el número de Estados Mayores y procurar el adecuado cubrimiento en cantidad y calidad de los existentes.

f. Elevar al máximo compatible con los recursos disponibles la capacidad de adiestramiento en tierra.

g. Establecer un Organismo de Supervisión del Adiestramiento cuyas tareas fundamentales serán:

1) Centralizar y coordinar el accionar de las Escuelas y Centros de Adiestramiento vinculados con el quehacer operativo.

2) Programar las actividades de alistamiento y adiestramiento de las unidades cuya dotación haya sido relevada o salgan de un período de inactividad.

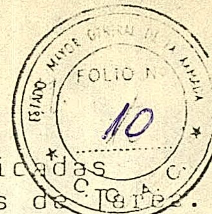
Nº ....

Letra ....

MEMORANDO

Para información de	Producido por
....	....
....	....
....	....

 SECRETO



3) Supervisar y evaluar el nivel de las unidades indicadas en 2) para autorizar su transferencia a los Grupos de Tarea.

4) Evaluar periódicamente el nivel de adiestramiento de las unidades asignadas a los Grupos de Tarea.

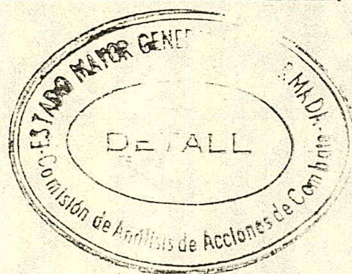
h. Establecer un Comando de Adiestramiento, cuya jurisdicción será básicamente:

1) El Grupo de unidades en alistamiento y adiestramiento (item 5.b.1).

2) Los organismos y dependencias relacionados con la Instrucción y Adiestramiento operativo (item 5.g.).

ANGEL M. RODRIGUEZ
CONTRAALMIRANTE
PRESIDENTE

ES COPIA



GUILLERMO J. MONTENEGRO
CAPITAN DE NAVIO

Nº ....

Letra ....

MEMORANDO

Para información de	Producido por
....	....
....	....
....	....